Comune di Chiusdino

Provincia di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

1. Presentazione

Come noto, con l'art. 6 del D.L. 80/2021 è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno del quale vengono a raccogliersi svariati documenti di programmazione già ampiamente noti alle amministrazioni, il quale a rigore dovrà essere adottato nel termine del 31 gennaio 2023 ovvero di 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio da parte dell'ente.

Lo spirito al quale si informa la nuova disciplina, che nel 2023 vede il primo anno di vera e propria attuazione, è quello dell'***integrazione*** tra le varie fonti programmatiche e documentali adottate dall'amministrazione; un'integrazione che sia il più possibile effettiva, tra ambiti di programmazione pur sempre collezionati dalle varie fonti, autonome, dai quali originano.

Sul punto, i commi 5 e 6 dell'articolo sopra citato rimandano ai regolamenti attuativi l'individuazione dettagliata dei documenti di programmazione assorbiti nel documento unico, oltre che le connesse modalità di redazione di ciascuna singola sezione.

Al riguardo resta il dato, notorio, per cui nel corso del 2022 non sono state rispettate le tempistiche di adozione dei decreti attuativi – i quali costituivano per l'appunto elementi indispensabili affinché la nuova disciplina programmatica entrasse pienamente in vigore.

Non soltanto: l'assenza di una disciplina transitoria volta a dispensare dall'onere in commento le amministrazioni che nel corso del 2022 avessero completato i diversi documenti di programmazione ha contribuito a ingenerare negli enti stessi la sensazione di trovarsi di fronte non tanto a un documento di semplificazione di detti processi, quanto a un ulteriore adempimento che andava sommandosi agli strumenti già da tempo previsti.

In quest'ottica, occorre tener presente che uno strumento di programmazione integrata come è quello in commento, allo stato dell'arte, non comporta automaticamente una semplificazione dei processi di programmazione quanto piuttosto – ed è forse questo l'unico vero intento perseguito dal Legislatore – un loro significativo ripensamento.

Va detto che è significativo il numero di amministrazioni lungimiranti, che nel corso del 2022 hanno provveduto all'adozione dei piani del fabbisogno del personale e di prevenzione della corruzione – esaurendo così la fase di programmazione – per cui

l'adozione di un PIAO meramente ricognitivo poco o nulla avrebbe aggiunto (in tal senso ha avuto peraltro modo di esprimersi anche l'ANCI) dal momento che dette amministrazioni avevano in tal caso già completato, nella sostanza, la propria strategia programmatica.

Resta salvo che le amministrazioni che già si siano cimentate con questa forma di atto ricognitivo, quantomeno a livello di approccio all'adempimento, hanno già posto in essere una sorta di buon allenamento: convogliare i vari documenti di programmazione già adottati dall'ente all'interno dello schema tipo di PIAO – quandanche in via sintetico-compilativa e con un più che mai opportuno rinvio agli stessi documenti per gli elementi di dettaglio – ha infatti permesso di misurare entro quali termini le scelte operate fossero coerenti con la famosa integrazione di principio sottesa alla materia, ovvero per ragionare su quelle sezioni del tutto nuove, quale il "*Valore Pubblico*", da calare nell'ambito socio-economico di ciascuna amministrazione.

*

Diverso è il discorso con riferimento all'anno appena iniziato. Nel corso del 2023, infatti, il PIAO rappresenta un'opportunità di sviluppare una vera e propria programmazione strategica e operativa integrata: spetta in questo caso all'amministrazione far sì che detta integrazione sia effettiva e non produca unicamente un contenitore di documenti prodotti in modo pur sempre autonomo[1].

Sul punto, così, prevedere e consentire che gli enti locali possano approvare il PIAO entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio e contemporaneamente mantenere, a ragione, intonsa la portata dell'art. 5 D.lgs. 150/2009 nel capoverso in cui impone di definire comunque gli obbiettivi di performance (di cui al Piano della Performance ex art. 10) postula di fatto una scissione tra i contenuti del PIAO e quelli di un eventuale piano provvisorio della performance che le amministrazioni sarebbero tenute, in ogni modo, ad adottare.

Risulta, insomma, compito delle singole amministrazioni quello di trovare soluzioni idonee ad armonizzare l'impalco strategico-programmatico ovvero di individuare le modalità di ridefinizione in corso d'anno dei contenuti delle singole sezioni del piano –

[1] Non a caso, come ha avuto modo di sottolineare la Sezione consultiva per gli atti normativi del Consiglio di Stato, è stata fatta proprio la scelta di non intaccare le rispettive discipline di settore.

per le quali, evidentemente, non sempre le esigenze di aggiornamento matureranno sincronicamente.

***

2. Analisi giuridico-normativa: uno sguardo d'insieme

Con il Decreto n°132 emanato in data 30.06.2022 è stata data attuazione all'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021 il quale rimetteva appunto a detto atto di natura regolamentare (preceduto dalla necessaria, preventiva intesa in sede di Conferenza Unificata) l'adozione del Piano-tipo, quale mezzo di supporto per amministrazioni tenute all'adempimento in esame e per la definizione delle procedure semplificate per quelle aventi meno di 50 dipendenti.

Sul punto, mentre gli artt. 3, 4 e 5 delineano i contenuti delle diverse sezioni del PIAO, l'art. 6 definisce in maniera sintetica i contenuti del c.d. PIAO semplificato di competenza delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

L'art. 8 stabilisce poi che il PIAO debba garantire la coerenza dei propri contenuti rispetto ai documenti di programmazione finanziaria già previsti dalle leggi vigenti per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, i quali ne costituiscono, evidentemente, presupposto.

Il Comune di Chiusdino è tenuto all'adozione del PIAO entro il termine del 31 gennaio 2023, essendo stato approvato nel mese di dicembre il bilancio dell'Ente.

Il Decreto individua, ancora, all'articolo 11, nell'organo di indirizzo politico quello competente all'adozione del documento; negli enti locali, preposta all'approvazione del piano è la Giunta.

*

Con stretto riferimento agli obiettivi e alle finalità cui tende il documento in analisi, l'art. 6 del D.L. 80/2021 mira, come anticipato, alla realizzazione di un filo conduttore tra gli autonomi strumenti di programmazione già menzionati. Detto filo conduttore, all'evidenza, non può che ricondursi al "*Valore pubblico*" cui deve tendere l'intero PIAO, da intendersi quale realizzazione di un benessere per la generalità dei consociati in un determinato contesto territoriale.

Invero, proprio la sezione "***Valore pubblico***" costituisce nella sostanza il punto cardinale dell'intero documento, cui inevitabilmente devono tendere le altre sezioni al fine di realizzare l'integrazione richiesta dalla nuova disciplina.

Il risultato cui aspira la normativa è, evidentemente, quello di giungere alla predisposizione di un documento in grado di garantire qualità e trasparenza dell'azione amministrativa, sì da migliorare contestualmente il riverbero di tale operato sulla comunità di riferimento.

Vi sarebbe poi, anche, l'aspirazione ad una semplificazione dei procedimenti redazionali cui è gravata la pubblica amministrazione; sul punto, tuttavia, ed in particolare sull'eventuale portata di questa presunta semplificazione non è dato sbilanciarsi.

Da sottolineare che esonerate dall'adozione del PIAO sono esclusivamente le scuole di ogni ordine e grado. Per le altre amministrazioni, invece, l'adempimento resta fermo e inderogabile, con l'unica eccezione di un piano "*semplificato*" per quelle aventi meno di 50 dipendenti (cfr. vedi *infra* paragrafo dedicato).

*

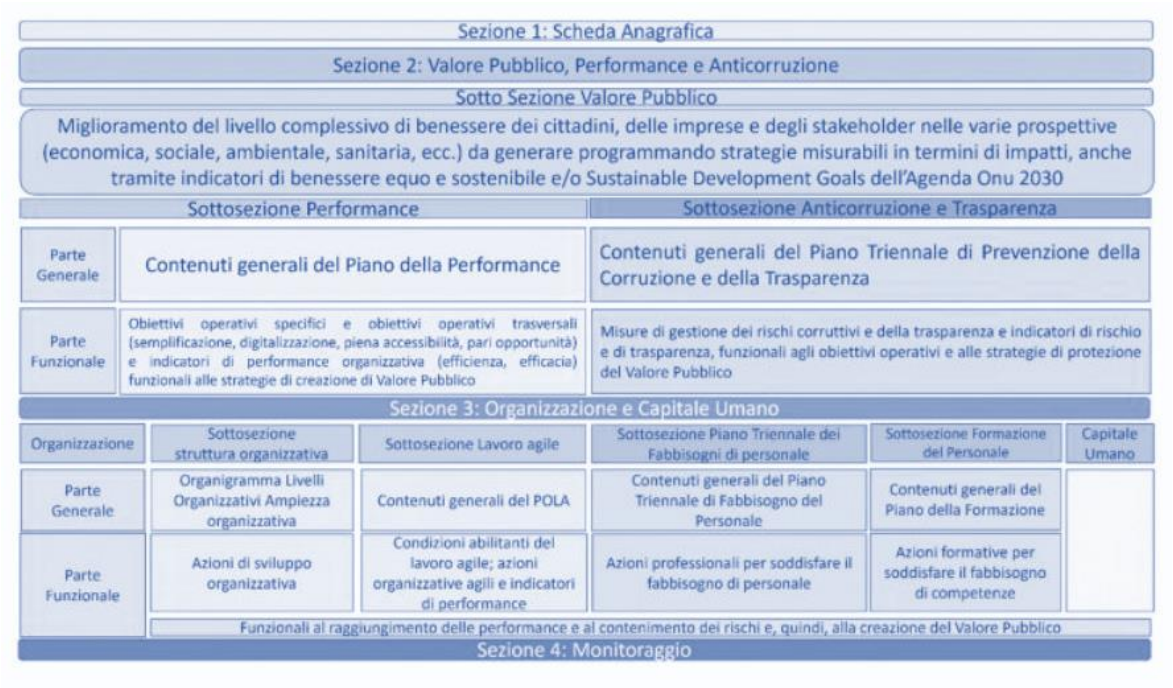
Al fine di individuare gli aspetti redazionali minimi indicati dal Legislatore nello schema di PIAO occorre muovere dal disposto di cui al D.M. n°132 del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta in data 8 settembre u.s.

Inevitabile, così, è la necessità di attingere alle varie discipline di settore.

Sul punto, i documenti che confluiscono nel PIAO sono i seguenti:

- Piano dei fabbisogni del personale;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile.

Si riporta, in appresso, lo schema di PIAO come risultante dal citato decreto:



***

Focus: il piano tipo "semplificato"

Con il **decreto interministeriale 132/2022** (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022) è stato opportunamente trattato anche il tema del PIAO c.d. "*semplificato*", il quale dal canto suo prevede la redazione di alcune soltanto delle varie sezioni ordinariamente previste – cionondimeno rappresentando indubbie problematiche applicative per gli enti di ridotte dimensioni (fino a 50 dipendenti).

In prima battuta occorre tener presente un dato: **il fatto che determinati documenti di programmazione non confluiscano nel PIAO semplificato, non significa che le amministrazioni siano per ciò solo dispensate dalla redazione e conseguente adozione di tali documenti.**

Con riferimento alle **modalità di calcolo del numero dei dipendenti**, anche alla luce di quanto precisato dall'ANCI sul punto, è bene tenere conto di quanto in appresso:

- il numero di dipendenti deve calcolarsi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

- per effettuare il calcolo occorre prendere in considerazione i cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa (12 cedolini equivalgono a una unità stipendiale a tempo pieno in servizio nell'anno);
- bisogna poi ricondurre i cedolini stessi al tempo pieno, e quindi rapportarli con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (è di tutta evidenza come due dipendenti in part-time al 50% equivalgano a fine anno ad un solo dipendente a tempo pieno);

ne deriva che il numero dei cedolini così calcolati diviso per 12 (mesi) consente di individuare il numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento

Le amministrazioni ammesse al regime semplificato dovranno pertanto includere nel piano le seguenti sezioni:

1. Scheda anagrafica;
2. Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (con esclusivo riferimento alla mappatura dei processi e solo riguardo all'aggiornamento della mappatura precedente in relazione alle aree di rischio individuate all'art. 1 co. 16 L. 190/2012 in tema di autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione e erogazione di sovvenzioni, concorsi e prove selettive e contributi ovvero di quei particolari processi che abbiano individuato il RPCT e/o i responsabili dei vari uffici come particolarmente importanti ai fini del raggiungimento degli obbiettivi di performance a tutela del valore pubblico (le cui sezioni sono escluse dal presente schema di PIAO semplificato);
3. Sezione organizzazione e capitale umano (con esclusivo riferimento alla *Struttura Organizzativa*, all'*Organizzazione del lavoro agile* e alla *Programmazione delle cessazioni dal servizio* – esclusa, quindi, la parte relativa al fabbisogno).

Va detto che di quanto sopra viene fornita una diversa interpretazione per mezzo dell'allegato al Regolamento approvato con Decreto 113 del 10.06.2022: nell'indicare le linee guida per la compilazione delle diverse sezioni del PIAO si prevede, qui, che debba redigersi anche tutta la sezione 3. *Organizzazione e Capitale Umano* – diversamente da

come riportato nell'art. 6 del Regolamento, ove l'unico richiamo riguarda l'art. 4 comma 1 lett. a), b) e c) sopra esposte e, alla luce del fatto che – evidentemente – il dettato regolamentare debba prevalere su quanto disposto in allegato, da ritenersi esaustive.

Ne deriva che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti saranno ammesse a servirsi di altri strumenti per la definizione degli obiettivi di performance attuativi dei principi previsti dal D.lgs. 150/2009. Nella sostanza essendo comunque tenute ad aggiornare i processi ritenuti di maggior rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance che, pure, non confluiscono all'interno del PIAO semplificato.

*

Da ultimo, si precisa che il novero di sanzioni strettamente connesse alla mancata adozione del PIAO, *ex* art. 6 comma 7 D.L. n°80/2021 interessa *tutte* le amministrazioni obbligate all'adozione del documento – qualunque sia la forma imposta nel caso di specie, ordinaria o semplificata.

Al riguardo, troveranno applicazione le sanzioni previste all'art. 10 co. 5 D.lgs. 150/2009 in tema di "*veto all'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del Piano* ovvero *di divieto di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione"*.

Resta ferma, inoltre, l'applicabilità dell'art. 19 co. 5 lett. b) D.L. n° 90/2014, il quale attribuisce ad **ANAC la facoltà di irrogare una sanzione amministrativa** per il caso di mancata adozione del PTPCT o dei codici di comportamento.

In altre parole, ricapitolando, la mancata adozione del PIAO determina, in particolare:

- **Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;**

- Divieto, per l'ente, di procedere a nuove assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati;
- Per i casi di mancata adozione del PIAO in conseguenza di omissioni o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente, l'eventuale erogazione di trattamenti e premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne abbia dato disposizione e che abbia concorso alla mancata adozione del piano.
- (Essendo ricompresi, all'interno del PIAO, anche i contenuti del PTPCT) resta salva l'applicazione dell'art. 19 co. 5 lett. b) D.L. 90/2014 il quale prevede una sanzione amministrativa da €1.000,00 ad €10.000,00

Tale precisazione dovendo purtuttavia restare confinata, a parer di chi scrive, nell'ambito delle valutazioni di *opportunità* soggette alla stima della singola amministrazione.

In conclusione, allora, dal 2023 gli effetti sanzionatori di cui sopra potranno trovare applicazione a decorrere dal 31 gennaio ovvero, per il caso di differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione, decorso il termine di 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

Operate tali considerazioni sullo strumento in questione si propone nel paragrafo che segue lo schema di PIAO per il periodo 2023-2025.

***

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione "Semplificato" – PIAO 2023/2025

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

COMUNE DI CHIUSDINO

INDIRIZZO: PIAZZA DEL PLEBISCITO N.2

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00074070525

SINDACO: DOTT.SSA LUCIANA BARTALETTI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 16

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 1.767

SUPERFICIE Km2 151

TELEFONO: 0577-751055

SITO INTERNET: https://www.comune.chiusdino.siena.it

E-MAIL: PROTOCOLLO@COMUNE.CHIUSDINO.SIENA.IT

PEC: COMUNE.CHIUSDINO@PEC.CONSORZIOTERRECABLATE.IT

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Il concetto di valore pubblico deve essere inteso quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata e capacità di svilupparsi facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio intangibile (ad esempio la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate al proprio territorio e la sostenibilità ambientale delle scelte).

La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti secondo quanto previsto all'art.6 comma 3 del Decreto n°132 emanato in data 30.06.2022 con il quale è stata data attuazione al D.L. 80/2021.

A tal riguardo si segnalano i seguenti strumenti di programmazione utili all'individuazione delle strategie e obiettivi perseguiti dall'Amministrazione Comunale per il perseguimento del Valore Pubblico:

1) Le **Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo: individuano le priorità strategiche e rappresentano il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente che coincidono con il programma elettorale della lista "*Sviluppo sostenibile Insieme Chiusdino*" che ha espresso l'attuale maggioranza politica (Approvazione con Deliberazione del Consiglio Comunale n.40 del 31/07/2019);

2) il **Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPs) 2023-2025** (previsto dall'articolo 170 del TUEL) che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di Bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione (Approvazione con Deliberazione del Consiglio Comunale n.59 del 29/12/2022).

Sottosezione di programmazione: Performance

Il Regolamento sul funzionamento degli Uffici e servizi comunali approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 30/04/2019 all'art. 28 istituisce il **Piano delle Performance** articolando la definizione delle caratteristiche che devono avere gli obiettivi (strategici ed operativi) e l'articolazione generale del Piano delle Performance. Gli articoli seguenti 29, 30 31 e 32 definiscono meglio il sistema di misurazione ed il sistema premiale.

Corre l'obbligo di evidenziare che la compilazione di questa sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti secondo quanto previsto all'art.6 del Decreto n°132 emanato in data 30.06.2022 con il quale è stata data attuazione al D.L. 80/2021

Il Piano delle Performance per il triennio 2023-2025 sarà pertanto oggetto di separata ed apposita approvazione.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato approvato con **Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 29/04/2022**.

Il Piano si pone quale mero aggiornamento annuale dei precedenti PTPCT ed altresì si esplicita che lo stesso potrà essere oggetto di adeguamento ed aggiornamento, oltre che in sede di verifica annuale da compiersi entro il mese di gennaio, anche a seguito:

a) delle direttive emanate o delle indicazioni eventualmente fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;

b) delle indicazioni da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio da effettuare mediante relazione annuale sulla validità del Piano, ai sensi della Legge 190/2012.

Nel Piano vengono bene esplicitate le funzioni del Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza, ruolo attribuito al Segretario Comunale a cui sono attribuite importanti funzioni di accesso civico.

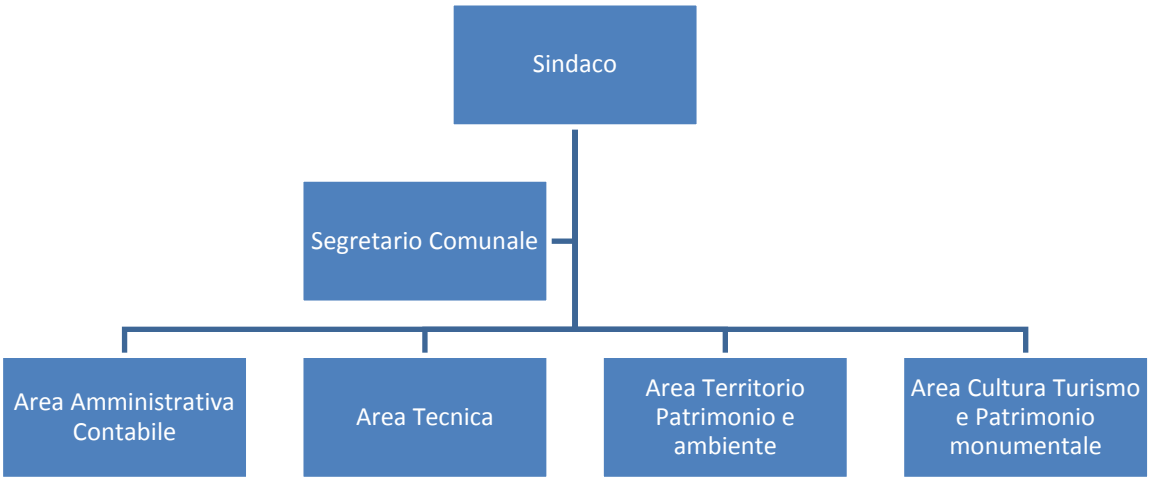
Per le finalità proprie del PIAO, si rileva poi che correttamente il PTPCT è uniformato agli aggiornamenti al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) ha durata triennale e viene aggiornato annualmente ed allo stesso modo riporta in maniera articolata le modalità relative all'accesso civico ed alla trasparenza in particolar modo relativamente alle pubblicazioni obbligatorie ed agli obblighi specifici.

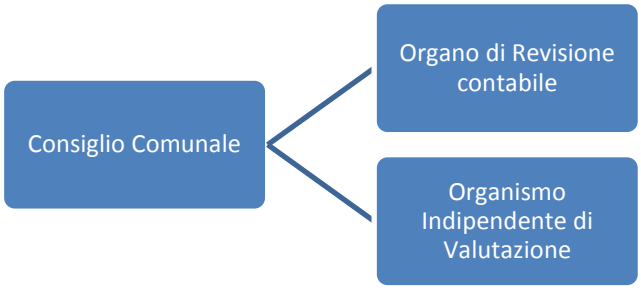
L'aggiornamento nel triennio di vigenza della presente sottosezione comunque avverrà solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Viene qui specificato che alla data di predisposizione del PIAO 2023-2025 il Comune di Chiusdino non dispone della figura del Segretario Comunale demandata ad essere il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Tuttavia, è in corso la sua individuazione essendo stata pubblicata la sede vacante e sono al vaglio le richieste pervenute.

Sezione. 3 Organizzazione e capitale umano
Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa

Con **Deliberazione n. 86 del 6/12/2021** la Giunta Comunale ha determinato l'Organizzazione dell'Ente in Aree funzionali con assetto basato su n. 4 aree funzionali sotto la Direzione di altrettanti responsabili che gestiscono le sotto-aree di competenza come da allegato organigramma.





Livelli di responsabilità organizzativa

Area funzionale	Dipendenti in servizio al 31/12/2022	Posizioni Organizzative
Amministrativa-contabile	5	1 (categoria D)
Tecnica	2	1 (categoria D
Territorio-Patrimonio-Ambiente	9	1 (categoria D, ex. Art.110 TUEL – 18/36 ore)
Cultura, Turismo e Patrimonio Monumentale	0	1 (Posizione ricoperta dal Sindaco ai sensi dell'art. 53 c. 23 L. 388/2000)
Totali	**16**	**4**

Non sono presenti Dirigenti.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Non adottato in quanto trattasi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti. Per tale ragione si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano. L'obiettivo dell'ente è comunque quello di consentirlo, su richiesta del dipendente, al fine di migliorare il benessere organizzativo del personale, garantire comunque la continuità operativa dei servizi dell'Ente e fornire quindi in definitiva al dipendente un utile strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno di personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale.

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE				
Figura Professionale	**Cat.**	**Dotazione organica**	**N. posti coperti**	**N. posti da coprire**
Istruttore Direttivo – Posizione organizzativa	D2	1	1	-
Istruttore amministrativo – Tributi	C4	1	1	-
Istruttore amministrativo - anagrafe	C1	1	1	-
Istruttore Direttivo	D1	1	1	-
Istruttore amministrativo - anagrafe	C1	1	1	-

AREA TECNICA				
Figura Professionale	**Cat.**	**Dotazione organica**	**N. posti coperti**	**N. posti da coprire**
Istruttore Direttivo – Posizione organizzativa	D3	1	1	-
Istruttore Tecnico	C1	1	1	-

AREA TERRITORIO/ PATRIMONIO/AMBIENTE				
Figura Professionale	**Cat.**	**Dotazione organica**	**N. posti coperti**	**N. posti da coprire**
Istruttore Direttivo Posizione organizzativa – Incarico ex art. 110 comma 1	D1	1	1	-
Istruttore Tecnico	C2	1	1	-
Operatore addetto	A5	1	1	-

spazzamento				
Collaboratore addetto spazzamento	B3	1	1	-
Collaboratore Tecnico Manutentivo	B8	1	1	-
Collaboratore Tecnico Autista	B8	1	1	-
Collaboratore Tecnico Manutentivo	B6	1	1	-
Collaboratore Tecnico Manutentivo	B3	1	1	-
Collaboratore Tecnico Manutentivo	B3	1	1	-

AREA CULTURA TURISMO E PATRIMONIO MONUMENTALE				
Figura Professionale	**Cat.**	**Dotazione organica**	**N. posti coperti**	**N. posti da coprire**
Posizione organizzativa in capo al Sindaco prevista dalla legge	D1	1	-	-
TOTALI		**17**	**16**	**0**

Si riporta di seguito i conteggi per la determinazione della capacità assunzione dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

ENTRATE CORRENTI				
media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.				
ANNO				**MEDIA**
ENTRATE CORRENTI	**2021**	**2020**	**2019**	
ENTRATA TIT.1	1.386.145	1.459.069	1.346.607	1.397.274
ENTRATA TIT.2	283.220	671.796	98.815	351.277
ENTRATA TIT.3	1.735.198	1.527.907	1.762.293	1.675.133
FCDE bilancio di previsione anno 2021				130.000
	3.404.563	***3.658.772***	***3.207.715***	***3.293.683***

SPESA DEL PERSONALE

al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

ANNO	2021
Voce	**IMPORTO**
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	482.787
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	17.975
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	
Altro: Trasferimentoa Unione per spese personale funzioni associate	47.000
TOTALE	***547.762***

ANNO	2023
POPOLAZIONE (abitanti)	1.767
CLASSE	B
VALORE SOGLIA	28,60%
SPESA PERSONALE	547.762,00 €
MEDIA ENTRATE CORRENTI	3.293.683 €
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	16,63%
CAPACITA' ASSUNZIONALE	394.231,34 €
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER IL 2023	34,00%
CAPACITA' ASSUNZIONALE PER IL 2023	134.038,65 €
Resti assunzionali	- €
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	134.038,65 €
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO

I valori soglia di rientro della maggiore spesa di personale

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 D.M. 17 marzo 2020	Valori calmierati (incrementi massimali) Tabella 2 D.M. 17 marzo 2020
B	1.000 - 1.999	28,60%	34%

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, le seguenti assunzioni:

per l'anno 2023:

- Assunzione del Segretario Comunale di fascia C;
- Possono essere previste eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale

per gli anni 2024 e 2025:

- Possono essere previste eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Programmazione delle cessazioni dal servizio

E' prevista la cessazione dal servizio nell'annualità 2025 di una unità di personale per pensionamento per raggiunti limiti di età sulla base delle vigenti disposizioni in materia.

Formazione di personale

La formazione di personale avviene sulla base delle esigenze dei vari uffici in termini di aggiornamento normativo e approfondimento di determinati argomenti specifici. La formazione avviene mediante lezioni, seminari e corso on-line.

Sovrannumero o eccedenze di personale

Non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Sezione 4. Monitoraggio

La compilazione di questa sezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti secondo quanto previsto all'art.6 del Decreto n°132 emanato in data 30.06.2022 con il quale è stata data attuazione al D.L. 80/2021.

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per i comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune di Chiusdino nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Tale attività sarà perseguita da parte degli Organi preposti nel rispetto delle normative vigenti.